

OHJELMAPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS

MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA RY

1.11.2019-31.10.2021

OHJELMAPALVELUALAN
työehtosopimus
1.11.2019–31.10.2021

Sisältö

1 § Soveltamisala.....	1
2 § Työnjohto- ja järjestäytymisoikeus	2
3 § Työsopimus ja koeaika.....	2
4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus.....	3
5 § Lisätöiden tarjoaminen	5
6 § Palkkaus	5
7 § Palkanmaksu	6
8 § Työvuorolista	7
9 § Työaika.....	8
10 § Ylimääräiset vapaapäivät eli Z-päivät.....	17
11 § Hätätyö ja varallaolo.....	18
12 § Korotettu palkka.....	19
13 § Sairausajan palkka	22
14 § Lääkärintarkastukset	26
15 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa	27
16 § Tilapäiset poissaolot	28
17 § Vuosiloma ja vuosilomapalkka.....	30
18 § Lomaltapaluu-rahalla.....	43
19 § Matkakustannukset.....	45
20 § Työpaikkaruokailu.....	46
21 § Työasut.....	46
22 § Ryhmähenkivakuutus.....	47
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	47
24 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut	48
25 § Kokoontuminen työpaikalla	48
26 § Työpaikkakohtainen sopiminen	49
27 § Työtaistelutoimenpiteet	51
28 § Neuvottelujärjestys	52
29 § Sopimuksen voimassaoloaika	52

Ohjelmapalvelualan työehtosopimuksen käyttöönotto yrityksissä.....	53
Työntekijöiden vaativuusryhmittely	54
Taulukkopalkat 1.2.2020	55
Pöytäkirja ohjelmapalvelualan työehtosopimuksen uudistamisesta.....	56
Erimielisyysmuistion malli	60
Työsopimus: ohjelmapalvelualan työntekijät.....	61
Työaikapankin käyttöönottoa koskeva sopimus	62
Työaikapankkia koskeva sopimus	63

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan ohjelmapalvelualalla (ei koske muusikkojen yms. esiintyvien taiteilijoiden välitystä mm. ravintoloihin) toimivien yritysten palveluksessa oleviin työaikalain alaisiin työntekijöihin.

Tämä sopimus ei koske yrityksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjohtajia, apulaisjohtajia, konttoripäälliköitä, itsenäisten osastojen päälliköitä ja vastaavia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrätessä, esimiehiä eikä määrätyn lyhytaikaisen työsuorituksen tekemistä.

Sopimus ei koske alle 16-vuotiaiden tilapäisiä työsuhteita, ellei työ sopimuksella ole toisin sovittu.

Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus 1.10.2017
- Luottamusmiessopimus 1.10.2017
- Koulutusopimus 1.10.2017
- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla
- Työpaikkaruokailua koskeva sopimus 1.10.2017
- Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja 1.10.2017
- Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä 1.10.2017
- Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta 1.10.2017
- Sopimus yhteistoiminnasta 1.10.2017

2 § Työnjohto- ja järjestäytymisoikeus

Työnantaja johtaa ja jakaa työtä. Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää työntekijän työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin, mahdollisiin työturvallisuusriskeihin sekä työsuojeluorganisaatioon.

Työnantaja selvittää uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, ketkä toimivat työpaikan luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä antaa työntekijälle heidän yhteystietonsa.

Ohjelmanpalvelualan työehtosopimusosapuolina toimivat työntekijöiden puolella Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja työnantajan puolella Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry.

3 § Työsopimus ja koeaika

Työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Työsopimuksesta tulee ilmetä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöaika sekä muut työehtosopimuksen liitteenä olevan työsopimusmallin mukaiset tiedot.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden koeajasta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla kuusi kuukautta, kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestosta.

Koeaika alkaa työnteon aloittamisesta.

Koeaikana työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta, jolloin työsuhde lakkaa työpäivän päättyessä.

ESIMERKKI

Työntekijä on aloittanut työnteon 5.1. Osapuolet ovat sopineet kuuden kuukauden koeajasta. Koeajan viimeinen päivä on 4.7.

4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus

1. Irtisanomisaika

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

TYÖSUHTEEN JATKUTTUA	IRTISANOMISAIKA
Enintään 5 vuotta	1 kuukausi
Yli 5 – enintään 10 vuotta	2 kuukautta
Yli 10 – enintään 15 vuotta	3 kuukautta
Yli 15 vuotta	4 kuukautta

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

TYÖSUHTEEN JATKUTTUA	IRTISANOMISAIKA
Enintään 10 vuotta	14 päivää
Yli 10 vuotta	1 kuukausi

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

ESIMERKKI 1. IRTISANOMISAIKA 14 PÄIVÄÄ

Työsuhde irtisanottiin 10.1. Irtisanomisaika alkaa kulua 11.1. Työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on 24.1.

ESIMERKKI 2. IRTISANOMISAIKA KUUKAUSINA

Kun irtisanomisaika lasketaan kuukausina, työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on järjestysnumeroltaan sama päivä, kun irtisanominen on suoritettu. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jossa irtisanomisaika päättyisi, työsuhde päättyy kuukauden viimeisenä päivänä

IRTISANOMINEN	IRTISANOMISAIKA	TYÖSUHTEEN VIIMEINEN PÄIVÄ
1.3.	1 kk	1.4.
31.12.	2 kk	28.2.

2. Korvaukset

Työnantaja, joka ei noudata edellä sovittuja irtisanomisaikoja, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Jos taas työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan summan, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Mikäli noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, käsittää suoritusvelvollisuus sitä vastaavan osan irtisanomisajan palkasta.

Mikäli työntekijä päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, on hän velvollinen suorittamaan työnantajalle korvauksena työ sopimuksen ennaaikaisesta lakkaamisesta

- kahden viikon palkkaa vastaavan määrän (kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivää kohti) tai
- mikäli laiminlyödyn työkauden osuus on kahden viikon aikaa lyhyempi, tätä aikaa vastaavan palkan määrän.

Työnantajan päätettyä määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsuhteen ennen sovitun työkauden päättymistä määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työ sopimuslain mukaan.

Korvauksen kuittaaminen määräytyy työ sopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaan.

3. Lomautus

Lomautusilmoitusaika on vähintään 14 päivää.

Lomautuksen ennakoilmoituksen ja lomautusilmoituksen osalta noudatetaan työ sopimuslain mukaista menettelyä.

5 § Lisätyön tarjoaminen

Osa-aikatyöntekijälle tulee tarjota lisätyötä työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaisesti työntekijän omasta toimipaikasta. Luottamusmies ja työnantaja selvittävät toimipaikan työvoimatarpeen sekä työvoiman käytön periaatteet.

6 § Palkkaus

1. Työntekijän palkka määräytyy jäljempänä olevien määräysten ja tämän työehtosopimuksen liitteenä olevien vaatuvuusryhmittelyn ja palkka- taulukkojen mukaisesti.

2. Palkkataulukon tarkoittamaa kokemusaikaa laskettaessa otetaan huomioon vastaavassa työtehtävässä työskennelty aika kokonaisuudessaan.

Muussa työtehtävässä työskennelty aika otetaan huomioon kohtuullisessa määrin, jos työ osittain vastaa vaadittavaa ammattikokemusta.

Työssäoloajan lisäksi huomioidaan vuosilomalain 7 § mukainen työssäoloon rinnastettava aika. Hoitovapaata ja asevelvollisuusaikaa ei oteta huomioon.

Yhden kokemusvuoden saavuttaminen edellyttää

- 1 vuoden työskentelyä, jos keskimääräinen toteutunut työaika on 60 tuntia kolmessa viikossa tai enemmän
- 2 vuoden työskentelyä, jos keskimääräinen toteutunut työaika on alle 60 tuntia kolmessa viikossa.

Työnantaja ja työntekijä selvittävät huomioon otettavan työkokemuksen työsopimusta solmittaessa ja viimeistään ennen ensimmäistä palkanmaksua. Myöhemmin esitettävä selvitys ei oikeuta aikaisemman työkokemuksen huomioon ottamiseen.

Kun työntekijä tulee oikeutetuksi seuraavan vuosiportaan mukaiseen palkkaan, huomioidaan tämä seuraavan palkanlaskentakauden alusta lukien.

Työntekijän siirtyessä ylempään vaativuusryhmän mukaiseen uuteen työtehtävään määräytyy uusi taulukkopalkka sen vuosiportaahan mukaan, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi.

3. Alle 18-vuotiaan työntekijän palkka on 80 % vaativuusryhmä A:n taulukkopalkasta.

4. Alalle uutena tulevalle työntekijälle maksetaan yhdessä tai useammassa työsuhteessa tehtyjen ensimmäisten 300 työtunnin ajalta 85 % taulukkopalkasta.

7 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kerran kuukaudessa, ellei toisin ole sovittu.

Tämän sopimuksen voimaan tullessa noudatettua palkanmaksukäytäntöä voidaan jatkaa.

2. Palkanmaksun yhteydessä työntekijän tulee saada laskelma siitä, mistä eristä palkka muodostuu sekä miltä ajanjaksolta se maksetaan. Laskelmasta tulee ilmetä säännöllisen työajan palkka, sunnuntai-, ylityö- sekä mahdolliset muut korvaukset.

3. Kuukausipalkkaa voidaan maksaa työntekijälle, jonka työaika on 120 tuntia kolmessa viikossa.

4. Tuntipalkan jakajana työajan ollessa 120 tuntia kolmessa viikossa käytetään lukua 172.

5. Tämän työehtosopimuksen 11–12 §:ssä mainitusta työstä maksettava korvaus on suoritettava viimeistään kuukauden kuluessa asianomaisen työaikajakson päättymisestä lukien. Vaatimus saamatta jääneestä korvauksesta on tehtävä laissa säädettyssä ajassa.

4. Palkanmaksun alkaessa, keskeytyessä tai päättyessä kesken palkanlaskentakauden osakuukauden palkka lasketaan:

- jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5 päiväpalkaksi ja
- kertomalla päiväpalkka palkalliseen jaksoon sisältyvillä työvuorolistan mukaisilla työ-, tasoitusvapaa- ja Z-päivillä.

Palkattoman poissaolon ollessa enintään kolme päivää vähennetään poissaoloajan tunnit.

8 § Työvuorolista

1. Kutakin kolmiviikkoisjaksoa koskeva työvuorolista on laadittava etukäteen ja asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan työntekijäin nähtäville vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkamista.

2. Työvuorolistaan on merkittävä työvuorojen alkamis- ja päättymisajat mahdollisimman tarkasti sekä vapaapäivät.

3. Työvuorolistaa voidaan muuttaa vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä pakottavasta syystä, joka voi olla esim. sääolosuhteissa tapahtunut odottamaton muutos, tilauksen peruutus tms. Pakottava syy todetaan työpaikalla luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä. Muutos on merkittävä työvuorolistaan. Muutoksen kohdistuessa viikon vapaapäiviin, annetaan tilalle uusi vapaapäivä, ellei toisin ole sovittu.

4. Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia siirrettäväksi työtunteja kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson kesken kolmiviikkoisjaksolta toiselle ilman, että niillä on tällöin vaikutusta lisä- tai ylitöiden määrään. Siirretyistä tunteista ja niiden teettämisestä myöhemmin on pidettävä erillistä luetteloa.

Työtuntien siirtämisestä jaksosta toiseen ei saa sopia työhönoton yhteydessä, eikä koeaikana, ellei myös luottamusmies hyväksy sopimusta. Työtuntien siirtämisestä ei voida sopia, mikäli työsuhteessa noudatetaan TES 9 § a. tai b. kohdan mukaista työajan tasoittumisjärjestelmää.

9 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on 120 tuntia kolmessa viikossa siten järjestettynä, että kunakin täytenä työssäoloviikkona on keskimäärin viisi työpäivää.

2. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika.

Mikäli varsinaisen työajan määrittely on käytännössä vaikeata esim. työmatkan kestäessä vuorokausia, niin työnantaja ja työntekijä voivat sopia etukäteen kertakorvauksesta, jonka tulee olla vähintään ko. työntekijän 10 tunnin palkkaa vastaava. Päivän työajaksi merkitään tällöin vähintään 10 tuntia.

3. Työssäoloviikolla tarkoitetaan aikaa maanantaista kello 00.00 sunnuntaihin kello 24.00.

4. Vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän kolmen viikon jakson säännöllinen työaika on työpäivää kohden enintään keskimäärin 8 tuntia.

5. Työntekijälle on annettava kutakin viisipäiväistä työviikkoa kohden kaksi vapaapäivää, joista toinen on vähintään 30 tunnin pituinen viikkolepopäivä (V) ja toinen vähintään 24 tunnin pituinen lisävapaapäivä (X).

6. Viikkolepopäivä on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla. Lisävapaapäivä (X) voidaan antaa joko sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, tai yhdistäen muihin vapaapäiviin saman kolmiviikkoiskauden aikana. Mikäli lisävapaapäivä annetaan sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään liittyen.

7. Päivittäinen tosiasiallinen säännöllinen työaika ei saa ylittää 12 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. 12 tunnin mittaisia työvuoroja ei saa teettää kohtuuttomasti.

8. Alle 4 tunnin pituisia työvuoroja pyritään välttämään. Perusteet poikkeamiselle todetaan työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

9. Päivittäisten työvuorojen välinen lepoaika on järjestettävä vähintään 8 tunniksi.

10. Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Lepo- ja ruokailuajoista tulee neuvotella työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

11. Osapuolet suosittelevat, että joka viides viikonloppu järjestetään vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä.

9 § a. Säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin enintään 120 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 144 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat TES 26 §:n mukaisesti sopia siitä, että yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on enintään 150 tuntia.

Paikallisesti TES 26 § mukaisesti voidaan luottamusmiehen kanssa sopia siitä, että säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin enintään 120 tunniksi enintään kahdeksan (8) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 154 tuntia. Tasoittumiskauden aikana voi kuitenkin olla kaksi enintään 162 tunnin kolmiviikkoisjaksoa. Tämän paikallisen sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille tulee maksaa kello 18 ja 21 välillä tehdystä työstä iltatyölisää 0,77 €/tunti ja kello 21 ja 06 välillä tehdystä työstä yötyölisää 2,16 €/tunti, ellei paikallisesti sovita toisin.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

Kustakin kolmiviikkoisjaksosta voidaan X-päivätsiirtää tasoittumiskauden sisällä muuna ajankohtana annettavaksi, jolloin siirretty X-päivä annetaan muuhun vapaaseen yhdistäen. Siirretty X-päivä rinnastetaan työpäivään X-, V- ja Z-päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Työaika tasoitetaan joko päivittäistä työaikaa lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaata tasoittumiskauden aikana. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään kuusi (6) tasoitusvapaata. Tasoitusvapaat (TS) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X-, V- ja Z-päiviä ja vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

2. Ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Ylityönä korvataan kolmiviikkoisjakson säännöllisen enimmäistuntimäärän jälkeen tehty työ seuraavasti:

- a. säännöllisen enimmäistyöajan ollessa 144 tai 150 tuntia (tai paikallisen sopimuksen mukainen 154/162 tuntia)
 - 18 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja
 - seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jaksokohtaiseen ylityökorvaukseen oikeuttavia tunteja ei oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Jaksokohtaista ylityökorvausta ei voida vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan.

3. Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan, voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen ylityö korvataan keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista puolet 50 %:lla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

4. Tasoittumiskauden päätyminen

Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan alijäämä vähentää työntekijän palkasta.

Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt ylijäämää, korvataan ylijäämä seuraavasti:

- jaetaan tehdyt työtunnit työpäivien ja pidettyjen tasoitusvapaa-päivien yhteenlasketulla lukumäärällä
- vuorokaudessa keskimäärin yli 8 tunnin tehty työ korvataan maksamalla 10 tuntiin asti ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu palkka
- keskimäärin yli 10 tunnin tehty työ korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

ESIMERKKI.

Työntekijä on työskennellyt 18 viikon pituisen tasoittumiskauden aikana yhteensä 840 tuntia. Tasoittumiskauden enimmäistuntimäärä olisi ollut 6 x 120 t eli 720 tuntia. Ylijäämää on siten kertynyt 120 tuntia. Tasoittumiskauden aikana työntekijällä on ollut yhteensä 84 työpäivää ja 6 tasoitusvapaa-päivää. Keskimääräinen päivän pituus on 840/90 eli 9,33 tuntia.

Ylityökorvauksen määrä lasketaan joko a. tai b.-vaihtoehdon mukaan siitä riippuen, onko työntekijälle jo maksettu peruspalkka kaikista tehdyistä työtunneista.

a. Työntekijälle on maksettu peruspalkkaa (tai kuukausipalkkaa) ainoastaan 720 tunnin ajalta. Tällöin työntekijälle maksetaan korvauksena $90 \times 1,33 \text{ t} (9,33 \text{ t} - 8 \text{ t})$ eli 119,7 tunnin palkka 50 %:lla korotettuna eli yhteensä 179,55 tunnin palkka.

b. Työntekijälle on maksettu peruspalkkaa tehtyjen 840 tunnin ajalta. Tällöin työntekijälle maksetaan ylityökorvausta vastaava osuus eli 59,85 tunnin palkka.

9 § b. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)

1. Järjestelmän käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen

1. Työaikajärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti TES 26 §:n mukaisesti luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole, työntekijät voivat valita keskuudestaan Palvelualojen ammattiliiton kuuluvan työntekijän edustamaan heitä vuosityöaikajärjestelmästä sovittaessa. Muun kuin luottamusmiehen tekemä sopimus tulee toimittaa allekirjoittajajärjestöille tiedoksi.

2. Järjestelmää voidaan soveltaa toistaiseksi voimassa olevassa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa oleviin kokoaikatyöntekijöihin.

3. Vuosityöaikajärjestelmää käytettäessä työaika tasoitetaan keskimäärin enintään 120 tuntiin kolmessa viikossa enintään yhden vuoden pituisen ajanjakson aikana.

4. Työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti erikseen työntekijän liittymisestä järjestelmään. Järjestelmään liittyttäessä sovitaan tasoittumiskauden pituudesta. Samalla sovitaan tasoitusvapaiden pitämisen alustava ajankohta. Tasoittumiskausi voidaan yksittäisen työntekijän osalta sopia myös lyhyemmäksi kuin luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan kanssa järjestelmää käyttöönotettaessa on sovittu.

5. Työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään kolmiviikkoisjakson säännöllisestä enimmäistyöajasta järjestelmään liittyttäessä. Samalla sovitaan, mitä rahaeriä työntekijä haluaa työtuntien lisäksi siirtää muuttettavaksi työajan tasoitusvapaaksi.

6. Työnantaja toimittaa työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tiedoksi tähän järjestelmään liittyvät työntekijöiden kanssa tekemänsä sopimukset.

7. Luottamusmies tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän päättäväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.

8. Työntekijä tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän yksittäisen työntekijän osalta päättäväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.

9. Työterveyshuollon toteamasta, työntekijän työssä jaksamiseen liittyvästä terveydellisestä syystä työnantaja tai työntekijä voivat irtisanoa järjestelmän päättäväksi yksittäisen työntekijän osalta yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin järjestelmään kuulumisen päättyy irtisanomisajan päättyessä.

10. Mikäli vuosityöaikajärjestelmän soveltaminen ja järjestelmään kuulumisen on ollut peruste toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle eikä järjestelmän päättymisen tai järjestelmästä irtautumisen vuoksi kaikille työntekijöille voida enää tarjota vakituista työtä työn kausiluontoisuudesta johtuen, tulee mahdollinen työvoiman vähentäminen kohdistaa ensisijassa niihin työntekijöihin, joiden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen edellytyksenä on ollut vuosityöaikajärjestelmään liittyminen.

2. Työajan järjestäminen

1. Kolmiviikkoisjakson säännöllisestä enimmäistyöajasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken järjestelmään liiityttäessä. Painavin syin voidaan enimmäismäärästä tilapäisesti poiketa työntekijän ja työnantajan suostumuksella.

2. Kolmiviikkoisjaksolla 120 tunnin ylittävä määrä siirtyy tasoittumiskauden aikana vapaana annettavaksi.

3. Työaika järjestetään työehtosopimuksen 9 § määräysten mukaisesti seuraavin poikkeuksin:

- lisävapaapäivä (X) voidaan antaa tasoittumiskauden aikana muuhun vapaaseen yhdistäen.
- vuorokautinen, yhdenjaksoinen vähimmäistyöaika on 4 tuntia.

4. Noudatettavan tasoittumiskauden alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

5. Työvuorolista laaditaan vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan.

6. Vuosiloman ajalta työajaksi luetaan TES 17 §:n mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus. Sairausloman ajalta työajaksi luetaan 8 tuntia työpäivää ja 40 tuntia viikkoa kohti.

3. Ylityö kolmiviikkoisjaksolla

1. Kolmiviikkoisjaksolla yli sovitun enimmäistyöajan tehty työ korvataan maksamalla 100 %:lla korotettu palkka.
2. Tasoittumisvapaalla tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

4. Järjestelmään siirrettävät erät

1. Yli 120 tunnin tehdyn työajan sekä 120 tuntia alittavien työtuntien (ns. miinustunnit) lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi erilaisia työtunneiksi muutettavia rahaeria.
2. Tällaisia erä voivat olla työaikakorvaukset (esimerkiksi sunnuntai-työkorvaus, ylityön perus- ja korotusosat, lomaltapaluu-rahana). Lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi Z-päivät ja vuosiloman säästövapaa.

5. Järjestelmän tasoittuminen

1. Järjestelmään siirretyt 120 tuntia ylittävät työtunnit sekä työtunneiksi muutettavat rahaerät annetaan kokonaisina vapaapäivinä (tasoittumisvapaa) tasoittumiskauden aikana. Työntekijän aloitteesta voidaan vapaiden pitämisestä sopia toisin tasoittumiskauden aikana.
2. Järjestelmään siirrettävä rahaerä muunnetaan työtunneiksi siirtohetken palkan mukaan laskettuna.
3. Mikäli vapaaksi vaihdettava työtuntimäärä ei ole tasan jaollinen 8 tunnilla, voidaan jakojäännös antaa jaksotyöajan lyhennyksenä tai osittaisena vapaapäivänä.
4. Tasoittumisvapaat ovat työssäolon veroista aikaa.

ESIMERKKI.

Työntekijä tehnyt kolmiviikkoisjaksolla 144 työtuntia, joista kaksi 8 tunnin sunnuntaityövuoroa. Työntekijän palkka on 12 euroa tunnilta. Järjestelmään on sovittu siirrettäväksi myös sunnuntaityökorvaus. Yhteensä järjestelmään tasoitettavaksi siirtyy (144–120) 24 tuntia ja $16 \cdot 12$ euroa (192) euroa, joka tunneiksi muutettuna on 16 tuntia. Yhteensä järjestelmään on siten siirretty vapaana annettavaksi 40 tuntia. Työaika tasoitetaan antamalla työntekijälle 5 kokonaista vapaapäivää tasoittumiskauden aikana osapuolten sopimana ajankohtana.

6. Palkka

1. Työntekijälle maksetaan vapaan pitämisen ajalta tuolloin voimassa olevaa palkkaa.
2. Mikäli työntekijän työtehtävät muuttuvat työtuntien ja/tai rahaerien järjestelmään siirtämisen jälkeen siten, että hän palkkansa on vapaita pidettäessä aikaisempaa pienempi, maksetaan hänelle vapaan pitämisen ajalta sen suuruista palkkaa, joka oli voimassa kyseisiä vapaita ansaittaessa, mahdollinen työehtosopimuksen mukainen palkankorotus huomioiden.

7. Sairastuminen kesken tasoittumisvapaajakson

1. Työntekijän sairastuessa tasoittumisvapaita pitäessään työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaajakso sairausloman ajaksi, jolloin poissaoloa käsitellään sairauslomana sairastumisesta seuraavasta päivästä lukien. Työntekijän tulee esittää sairastumisesta työehtosopimuksen mukainen selvitys ja ilmoittaa halustaan keskeyttää tasoitusvapaajakso.
2. Työnantaja määrää näin siirrettyjen tasoitusvapaiden pitoajankohdan. Mikäli tasoittumiskauden päättymisajankohdan vuoksi näin siirrettyjä tasoitusvapaita ei voida pitää ennen tasoittumiskauden päättymistä, voidaan ne antaa seuraavan tasoittumiskauden aikana.

8. Tasoittumisjärjestelmän katkeaminen kesken tasoittumiskauden

1. Tasoittumisjärjestelmän katketessa kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.
2. Mikäli tasoittumisjärjestelmän katkeaminen johtuu työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen ylijäämä korvataan siten kuin tasoittumiskauden päättymistilanteen osalta on sovittu.

9. Ylityö tasoittumiskauden päättyessä

1. Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana 3. kohdan mukaisesti, ei näitä tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

2. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan alijäämä vähentää työntekijän palkasta.

3. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt ylijäämää, korvataan ylijäämä seuraavasti:

- jaetaan tehdyt työtunnit työpäivien ja pidettyjen tasoitusvapaa-päivien yhteenlasketulla lukumäärällä
- vuorokaudessa keskimäärin yli 8 tunnin tehty työ korvataan maksamalla 10 tuntiin asti ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu palkka
- keskimäärin yli 10 tunnin tehty työ korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

10. Työaikakirjanpito

Työnantajan on pidettävä työaikalain tarkoittaman työaikakirjanpidon lisäksi työntekijäkohtaista kirjanpitoa tasoittumisjärjestelmään siirretyistä kertymistä ja niiden perusteista.

10 § Ylimääräiset vapaapäivät eli Z-päivät

1. Työntekijä ansaitsee ylimääräisiä lisävapaapäiviä (Z-päivä) siitä lukien, kun hänen työsuhteensa on kestänyt kolme (3) kuukautta.

Työntekijä ansaitsee 0,25 Z-päivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsotaan samat päivät kuin vuosiloman ansainnassa lukuun ottamatta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan kestoaikaa.

2. Säännöllisen työajan ollessa 120 tuntia Z-päivän arvo on 8 tuntia. Työsopimuksen mukainen työaika voi toteutua myös pidemmän ajanjakson kuluessa työajan tasoittumisjärjestelmän soveltamisesta johtuen.

3. Muiden kuin täyttä työaikaa tekevien työntekijöiden osalta Z-päivän arvo määräytyy jakamalla täyden vapapäivän ansainnan täyttävän kuukauden ja sitä edeltävien kolmen ansaintakuukauden yhteenlaskettu työtuntimäärä luvulla 86. Työajaksi luetaan myös poissaoloaika, jolta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus. Z-päivän arvo voi olla kuitenkin enintään 8 tuntia.

Näille työntekijöille Z-päivä voidaan vapaan sijasta korvata rahasuorituksella siten, että jokaisen ansaitun 0,25 Z-päivän osalta korvaus on 1,16 % ansaintakuukauden ansioista sunnuntaityökorvausta lukuun ottamatta. Korvaus maksetaan ansainnan täyttymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä. Rahana korvattavan Z-päivälyhennyksen arvo voi kuitenkin olla enintään 2 tunnin palkkaa vastaava määrä.

4. Ansaitut Z-päivät annetaan kokonaisina vapaapäivinä, elleivät työnantaja ja työntekijä keskenään toisin sovi.

Z-päivät annetaan viimeistään seuraavan vuoden toukokuun loppuun mennessä.

Vuosityöaikajärjestelmää sovellettaessa edellä mainitusta antamista vasta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen mukaisesti.

Osapuolet suosittelevat Z-vapaapäivien keräämistä yhdenjaksoiseksi vapaaksi etenkin niissä toimipisteissä, joissa on voimakkaita kausivaihteluita.

5. Työvuorolistalle merkityn Z-päivän pituus on vähintään 24 tuntia.

Sillä kolmiviikkoisjaksolla työaika, jona Z-päivä annetaan, lyhenee koko-aikatyöntekijän työaika 8 tuntia. Ylimääräinen lisävapaapäivä ei vähennä antamisjakson muita vapaapäiviä.

6. Työnantajan on ennen Z-päivien merkitsemistä työvuorolistaan kuultava työntekijän mielipidettä niiden sijoittamisesta.

Ansaittuja Z-päiviä ei saa sijoittaa vuosiloman tai muun työvuorolistaa laadittaessa tiedossa olevan poissaolon ajalle.

7. Ylimääräinen lisävapaapäivä ei vähennä kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa siltä palkanlaskentajaksolta, johon se sijoitetaan.

8. Mikäli Z-päivänä joudutaan työskentelemään, maksetaan siitä työntekijälle 50 %:lla korotettu palkka.

9. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneet Z-päivät korvataan rahassa.

ESIMERKKI.

Z-päivää seuraava työvuoro voi alkaa aikaisintaan 24 tunnin kuluttua Z-päivää edeltävän työvuoron päättymisestä lukien.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
8–16	7–15	22–06	Z	06–14	X	V

11 § Hätätyö ja varallaolo

1. Työnantajan kutsuun perustuvasta työajan ulkopuolella tapahtuneesta yrityksen toiminnalle välttämättömästä huolto- ja korjaustyöstä maksetaan työhön käytetyn ajan lisäksi työntekijän kahden tunnin yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus. Matkakustannukset korvataan TES 19 §:n pykälän mukaisesti.

2. Varallaolon korvaamisesta sovitaan paikallisesti.

12 § Korotettu palkka

1. Sunnuntai- ja pyhätyö

Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vapun- ja itsenäisyyspäivinä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu taulukko-palkka. Myös myöhäisen työajan lisää korotetaan vastaavasti.

1 b § Myöhäisen työajan lisä

Kello 20–06 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan myöhäisen työajan lisää palkkaliitteen mukaisesti.

Edellä mainittua lisää ei kuitenkaan makseta sellaiselle työntekijälle, joka kuuluu TES 9 a § 3. momentin mukaisen luottamusmiehen kanssa paikallisesti sovitun työajan tasoittumisjärjestelmän piiriin edellyttäen, että kyseisen työaikajärjestelmän osana on sovittu sen piiriin kuuluville työntekijöille maksettavasta ilta- ja/tai yötyölisästä.

2. Lisätyö

Lisätyötä on työ, jota tehdään työsopimuksen mukaisen työvuorolistaan merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Lisätyötunneilta maksetaan korvauksena perustuntipalkka.

3. Ylityö

Ylityöllä tarkoitetaan kolmiviikkoisjakson aikana 120 tunnin lisäksi tehtyä työtä.

Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Ylityökorvauksena maksetaan kolmiviikkoisjaksossa 120 tuntia ylittäviltä

- 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorvausta laskettaessa ei jakson työtuntimäärään oteta mukaan X- ja Z-päivänä tehtyjä työtunteja, jotka korvataan erikseen työehtosopimuksen 12 § 5.2. kohdan mukaisesti.

4. Vajaan kolmiviikkoisjakson ylityö

Ennen työvuorolistan laatimista tiedossa olleen sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän jakson ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan:

- montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 8 tuntia pitempi
- 8 tuntia ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka
- näitä seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Mikäli kolmiviikkoisjakso on jäänyt vajaaksi sellaisen syyn vuoksi, joka ei ole ollut tiedossa työvuorolistaa laadittaessa, ei ylityökorvausta suoriteta, edellyttäen, että toteutuessaan kolmiviikkoisjakson työtuntimäärä olisi ollut enintään työehtosopimuksen mukaista säännöllistä enimmäistyö-aikaa vastaava.

Työsuhteen lyhyiden vuoksi vajaaksi jääneiden kolmiviikkoisjakson (myös ns. ekstrojen osalta) ylityökorvaukseen oikeuttava aika todetaan samoin.

Vajaan jakson laskentasääntöä ei kuitenkaan sovelleta vuosiloman vuoksi vajaan jäävään työaikajaksoon, vaan tällöin menetellään työehtosopimuksen 17 § 8. kohdan mukaisesti.

5. Vapaapäivänä tehty työ

1. Viikkolepopäivänä (V) tehty työ

Viikkolepopäivänä tehtävästä työstä on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken.

Viikkolepopäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Viikkolepokorvauksen lisäksi maksetaan sunnuntaityökorvaus, mikäli työ on tehty:

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapäivänä
- vapunpäivänä
- itsenäisyyspäivänä.

2. Lisävapaapäivänä (X) ja Z-päivänä tehty työ

X- ja Z-päivänä tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

X- ja Z-päivänä tehtyä työtä ei korvata toiseen kertaan jaksottaisena ylityönä.

Vajaan kolmiviikkoisjakson takia saamatta jäänyt lisävapaapäivä (X) korvataan korottamalla yhden työpäivän palkkaa 50 %:lla. Mikäli työpäivän pituus vaihtelee, korvauksen määrä lasketaan keskimääräisen työajan mukaan.

6. Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen

Lisä- ja ylityöstä, tai X- tai Z-päivänä tehdystä työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen mitä edellä on säädetty korotetusta palkasta.

Vapaa on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Jos sopimukseen ei päästä, määrää työnantaja vapaan ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvausta rahana.

13 § Sairausajan palkka

1. Palkanmaksun edellytykset

Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, jos:

- työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja
- työntekijä on sairauden tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella tai
- työntekijä on määrätty tartuntatautilain mukaiseen karanteeniin.

2. Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan sairastumisestaan sekä siitä, milloin sen arvioidaan päättyvän.

Työkyvyttömyydestä on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Jos työnantaja nimeää käytettävän lääkärin, vastaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannuksista.

Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta selvitys voidaan esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella edellyttäen, että

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja
- työnantaja ei ole järjestänyt lääkäripalvelut sisältävää työterveyshuoltoa ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaan julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

Sairauden jatkuessa tai uusiutuessa 30 päivän kuluessa edellisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä tulee kuitenkin vaadittaessa esittää lääkärintodistus.

2 a. Sairauspoissaoloista ilmoittaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti 26 § mukaisesti voidaan sopia menettelystä, jossa työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestään ja sen syystä työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Tällainen työpaikkakohtainen sopimus voi koskea enintään kolme kalenteripäivää kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti).

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa viipymättä 13 § 2. kohdan mukaisesti.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien, mikäli katsoo sen perustellusta syystä tarpeelliseksi. Tällainen syy voi liittyä esimerkiksi toistuviin lyhyihin sairauspoissaoloihin, tapahtumainkulkuun työpaikalla ennen poissaoloa tai epäilyyn päihteiden väärinkäytöstä.

Menettelystä sovittaessa voidaan ottaa huomioon mm. seuraavaa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä menettely koskee: esim. menettely ei koske hoitoonohjaustoimenpiteiden piirissä olevia tai työntekijöitä, joilla on aikaisemmin todettu työkykyongelmia
- miten ja kenelle ilmoitus tehdään
- kuinka pitkäksi aikaa poissaolo-oikeus myönnetään kerrallaan
- menettelyn voimassaolo koeaikana
- menettelyn noudattaminen sairauspoissaolon ajoittuessa vapaa-päivien tai lomien yhteyteen
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poistaa työntekijä menettelyn piiristä tai poiketa sairausajan palkanmaksuperusteista väärinkäytöstapauksessa
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- kuinka monta kertaa vuodessa voi olla poissa tällä menettelyllä
- lääkärin määräämää poissaoloa ei jatketa tällä menettelyllä
- miten sopimuksen toteutumista seurataan.

2 b. Työntekijän on työnantajan vaatimuksesta suostuttava muulloinkin lääkärintarkastukseen työnantajan oman tai nimeämän lääkärin luona, jolloin työnantaja korvaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

2 c. Sairauslomalla olevan työntekijän tulee noudattaa annettuja hoito-ohjeita sekä huolehtia siitä, ettei hän menettelyllään viivästytä työkyönsä palautumista.

3. Sairausajan palkkajaksot

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

TYÖSUHTEEN KESTO SAIRASTUMISHETKELLÄ	PALKALLISEN JAKSON PITUUS
alle 2 vuotta	SVL:n karenssiaika eli sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää
yli 2 vuotta	21 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta
yli 5 vuotta	35 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta

Jos työntekijä on työtehtävissä tapahtuneen työtapaturman vuoksi kykenemätön suorittamaan työtään, maksetaan hänelle edellä olevasta taulukosta poiketen työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta sairausajan palkkaa jäljempänä mainittujen määräysten mukaisesti vähintään neljän viikon pituiselta ajanjaksolta (28 kalenteripäivää) työsuhteen kestoajasta riippumatta. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää vastaavasti.

4. Sairausajan palkan määrä

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausajanjaksolta.

Sairausajan palkanmaksun keskeytyessä tai katketessa lasketaan osakuukauden palkka työehtosopimuksen 7 § 4. kohdan mukaisesti .

Tuntipalkkaiset työntekijät

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perustuntipalkkaa työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta.

Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivää kohti.

5. Sairausajan palkan maksaminen

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen tältä ajalta työntekijälle tulevan sairauspäivärahan saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset ja valtuutuksen.

Jos sairausvakuutuslain päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta työntekijän saama sairauskorvaus (päiväraha tai siihen rinnastettava), joka maksetaan:

- työnantajan kannatusmaksua saavasta sairauskassasta
- tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain tai
- työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella.

Sairauspäivärahaa ei lain mukaan suoriteta 68 vuotta täyttäneille eikä alle 16-vuotiaille. Tämän ikäisille maksetaan täyttä sairausajan palkkaa, jos palkanmaksun edellytykset muutoin täyttyvät.

6. Sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa edellisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:

- poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso
- palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalle (tapauksesta riippuen joko sairastumispäivä tai 1 + 9 arkipäivää) osuvilta työvuorolistan mukaisilta työ-, tasoitusvapaa- ja Z-päiviltä.

14 § Lääkärintarkastukset

1. Lääkärintarkastukset ja -tutkimukset

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen seuraavissa tapauksissa edellyttäen, että tarkastuksiin ja tutkimuksiin aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella ja nämä on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttäen:

- sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- ja röntgentutkimus
- äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevat tarkastukset ja synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset
- valtioneuvoston asetuksen 1339/2006 tarkoittamat rintasyöpäseulontatutkimukset ja kohdun kaulaosan syövän seulontatutkimukset
- äkillisen hammassairauden aiheuttaman toimenpiteen ajalta, jos hammassairaus on aiheuttanut työkyvyttömyyden, jota on hoidettava saman päivän tai työvuoron aikana. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella
- työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:
 - sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
 - krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi
 - hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi
 - muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
 - syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

2. Lakisääteiset tarkastukset

Ansionmenetyks korvataan myös työntekijän käydessä seuraavissa lakisääteisissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa
- nuorista työntekijöistä annettuun lakiin tai säteilylakiin liittyvissä tutkimuksissa
- lainsäädännön edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yritykseen toisiin tehtäviin.

Työnantaja maksaa työntekijälle välittömät matkakustannukset kyseisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

15 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työehtosopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisäätetyn äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

15 a § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan äitiys- ja adoptiovapaa palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan erotus kolmen kuukauden pituiselta ajanjaksolta, jos
 - työsuhte on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista ja
 - työntekijä palaa työhön.

2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta äitiysrahan määrästä.
3. Jos äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä äitiysrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.
4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä äitiysvapaan alkamisen jälkeen. Äitiysvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka (TES 13 §).
5. Jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä muulta palkattomalta vapaalta kuin perhevapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan ajalta.
6. Mikäli äitiysvapaa-ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työhön, saadaan äitiysvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin.
7. Edellä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle palkka myös enintään 6 arkipäivän pituiselta isyysvapaa-ajalta.

16 § Tilapäiset poissaolot

1. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohtaneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.
2. Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijälle maksetaan palkkaa 1–3 kalenteripäivän pituiselta ajalta sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti, jos
 - lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
 - työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä
 - poissaolosta on annettu työehtosopimuksen mukainen selvitys.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin lapsen kanssa yksin asuvalle on, että

- toisella lapsen kanssa vakituisesti asuvalla henkilöllä ei ole ansiotyönsä ja työaikansa, varusmiespalveluksen, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen, pakollisen reservin kertausharjoituksen tai pakollisten täydennyspalvelusten vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys pyydettyessä.

Edellä oleva koskee myös yli 10-vuotiasta vammaista lasta, jos hoidon järjestämisen tai hoidon tarpeellisuus sitä edellyttävät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta. Työnantaja järjestää mahdollisuuden lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen hautajaisista. Lähiomaisella tarkoitetaan tässä puolisoa, vanhempia, isovanhempia, lapsia, veljiä ja sisaria sekä appivanhempia.

4. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen, valtiollisia ja kunnallisvaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenen osallistuessa työaikanaan mainittujen elinten kokoukseen, heille maksetaan palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotus siltä osin kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suostumisesta ansionmenetyksen korvauksesta.

5. Työntekijä, jonka työsuhte on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä 12 kuukautta, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

6. Työntekijän vihkimispäivä tai parisuhteen rekisteröintipäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.

7. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen tai vapaaehtoisen maanpuolustuksen kutsuntapäivään ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. Kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen aiheuttaman poissaolon osalta noudatetaan, mitä työntekijän oman sairauden toteamiseksi välttämättömästä lääkärintarkastuksesta TES 14 §:ssä on todettu.

8. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reservipalkan erotus osallistumispäiviltä.

9. Palvelualojen ammattiliiton sopimusalatoimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja valtuuston jäsenellä on oikeus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa erittäin painavaa estettä. Työntekijän tulee ilmoittaa kokoukseen osallistumisestaan mikäli mahdollista ennen ko. kokouksen ajankohdan sisältävän työvuorolistan laatimista tai niin pian kuin mahdollista sekä esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

10. Edellä olevista poissaoloista on työntekijän sovittava työnantajan kanssa. Tämän pykälän mukaiset poissaolot eivät vähennä vuosilomaetuja.

17 § Vuosiloma ja vuosilomapalkka

1. Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

2. Loman ansainta

1.

Työntekijä ansaitsee lomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) loppuun mennessä:

- alle vuoden 2 arkipäivää
- vähintään vuoden 2,5 arkipäivää.

Loman pituutta laskettaessa annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

2.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi jonka aikana:

- a. työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä
- b. työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Työntekijä ansaitsee lomaa joko a tai b -vaihtoehdon mukaan.

Työntekijä ansaitsee lomaa a-vaihtoehdon mukaan työskennellessään työ sopimuksensa mukaisesti kaikkina kalenterikuukausina vähintään 14 päivää kuukaudessa.

3. Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman ansainnassa on otettava huomioon myös työssäolopäivien veroiset päivät.

Työssäolopäivien veroisina pidetään vuosilomaa määrättäessä niitä päiviä, joina työntekijä on ollut vuosilomalla, sekä niitä päiviä, joina työntekijä on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen jaksotyöajan tasaamiseksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäismäärään (tasoitusvapaa).

Työntekijällä, joka työ sopimuksensa mukaan työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa, otetaan vuosiloman ajalta huomioon vain ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaisesti ilman vuosilomaa olisi ollut työssä.

Lomanmääräytymisvuoden perusteella annettavan vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta seuraavista syistä:

- a. työpaikan muiden työntekijäin vuosilomien takia
- b. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen vuoksi
- c. sairauden tai tapaturman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytykseltä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää
- d. lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytykseltä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää

- e. työturvallisuuslaissa tarkoitetun tai työnantajan määräämän taikka sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi
- f. työopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi vuosilomalaissa määritellyltä ajanjaksolta, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
- g. sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella
- h. sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
- i. työnsä edellyttämän matkustamisen takia, ellei tällaisia matkustuspäiviä muuten luettaisi hänen työpäiviin
- j. muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan (esim. Z-päivät)
- k. lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan
- l. lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, kuitenkin enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta
- m. opintovapaalaissa (237/79) tarkoitetun opintovapaan johdosta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön, kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta
- n. voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia
- o. työnantajan suostumuksella työn edellyttämän koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 työpäivää kerrallaan
- p. PAMin valtuuston, hallituksen tai valio- ja toimikuntien kokouksiin osallistumisen vuoksi.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään c) ja d) kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa sekä k) kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivää kerrallaan ja m) kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Poissaoloaika laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

4. Vuosiloman säästäminen

Työntekijän oikeus säästövapaaseen määräytyy vuosilomalain (162/2005) 27 §:n mukaisesti.

5. Vuosiloman antaminen ja merkitseminen työvuorolistaan

1. Kesälomakausi on 2.5.–30.9. Talvilomakausi on 1.10.–30.4. Vuosiloman antamisesta pyritään huomioimaan koululaisten kesäloma-ajat, mikäli yrityksen toiminnan kehittyminen ympärivuotiseksi ei aseta tälle käytännön esteitä.
2. Työnantaja määrää loman ajankohdan lomakaudella. Ennen ajankohdan määräämistä työntekijälle on annettava mahdollisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.
3. Työntekijän suostumuksella loma voidaan antaa viimeistään ennen seuraavan lomakauden alkua. Vuosilomat on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan järjestämään vuosittain tasapuolisesti kiertäviksi.
4. Vuosiloman tulee pääsääntöisesti olla yhdenjaksoinen. Kesälomasta voidaan työntekijän suostumuksella antaa 12 arkipäivää ylittävä osuus yhdessä tai useammassa erässä. Talviloma voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella.

5. Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta mikäli mahdollista kuukautta, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta siirretyn loman yhteydessä ennakoilmoitusaika on kaksi viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, vähintään viikko. Työnantaja ei voi ilman työntekijän suostumusta siirtää lomaa ilmoitettuaan sen ajankohdasta.

6. Lomapäiviksi ei lasketa sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, juhannusaattoa, vapunpäivää, jouluaattoa eikä pääsiäislauantaita.

7. Lomaa ei saa merkitä alkamaan tai päättymään siten, että ansaitut tai ansaittavaksi tulevat vapaapäivät menevät vuosiloman kanssa päällekkäin.

8. Kiertävästä tai kiinteästä vapaapäivien antamisjärjestelmästä voidaan poiketa.

9. Kukin maanantain ja perjantain välinen, vuosilomapäiväksi luettava päivä lyhentää 120 tunnin työaikajärjestelmässä jakson työaikaa 8 tunnilla. Muussa työaikajärjestelmässä olevalla sekä osa-aikatyöntekijällä vuosiloman lyhentävä vaikutus lasketaan edellä mainituin periaattein hänen työaikansa suhteessa.

10. Jos viimeinen vuosilomaan kuuluva päivä on lauantai, tulee tätä seuraava sunnuntai järjestää vapaapäiväksi. Tämä vapaapäivä ei vähennä ansaittuja tai ansaittavaksi tulevia vapaapäiviä.

ESIMERKKI.

Viimeinen vuosilomapäivä on lauantai, jolloin loman päättymistä seuraava sunnuntai järjestetään vapaapäiväksi.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

6. Vuosiloma ja vapaapäivät

Jos työntekijä on työskennellyt viikossa viisi työpäivää (maanantai-perjantai), ei vuosilomaa saa merkitä alkamaan lauantaina, vaan lauantai ja sunnuntai tulee merkitä V- ja X-päiviksi. Ensimmäinen lomapäivä on maanantai.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos loma alkaa viimeistään perjantaina, vapaapäiviä ei ole ansaittu.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
T	T	T	T	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on maanantai, työntekijä ansaitsee sille viikolle kaksi vapaapäivää.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	T	T	T	T	V	X

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on tiistai, työntekijä ansaitsee sille viikolle yhden vapaapäivän.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	T	T	V	T	T

Jos viimeinen vuosilomapäivä on keskiviikko tai myöhemmin, kyseiselle viikolle ei ansaita yhtään vapaapäivää.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	T	T	T	T

7. Vuosiloman vaikutus työaikaan

ESIMERKKI 1.

12 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 120 t / 3 vkoa.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee 10×8 tuntia eli yhteensä 80 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(120-80) = 40$ tuntia.

ESIMERKKI 2.

24 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 120 t / 3 vkoa.

T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	T	T	T	T	T	T	V	X

Jaksoissa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 20 kpl, jolloin jaksojen yhteen laskettu työaika lyhenee 20×8 tuntia eli yhteensä 160 tuntia. Jaksojen jäljelle jäävä työaika yhteensä $(240-160) = 80$ tuntia.

ESIMERKKI 3. (PÄÄSIÄINEN)

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
VL	VL	VL	VL	-	-	-	-	VL	VL	T	T	T	T	X	T	T	T	T	T	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee 6×8 tuntia eli yhteensä 48 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(120-48) = 72$ tuntia.

8. Ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaika lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärä ylittää 120 tuntia, korvataan jakson ylityö 120 tuntia ylittäviltä tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Työajan tasoittumisjärjestelmiä käytettäessä korvataan järjestelmän mukaisen kolmiviikkoisjakson säännöllisen enimmäistyöajan ylittävä tuntimäärä 100%:lla korotetulla palkalla.

9. Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloma siirretään työntekijän pyynnöstä jos työntekijä on työkyvytön

- sairauden
- tapaturman tai
- synnytyksen johdosta.

Työnantaja on velvollinen siirtämään vuosiloman seuraavin edellytyksin:

9.1. Työkyvyttömyys ennen vuosiloman tai sen osan alkamista

- työntekijä ilmoittaa työkyvyttömyydestään ennen vuosiloman alkamista, sekä
- työntekijä pyytää loman siirtämistä ennen loman alkua ja
- työkyvyttömyys on todettu ennen loman alkamista. Työntekijä on velvollinen työnantajan sitä vaatiessa todistamaan työkyvyttömyytensä lääkärintodistuksella.

Jos työntekijällä on ollut laillinen este, jonka johdosta hän ei ole voinut tehdä ilmoitusta työkyvyttömyydestään ennen loman alkamista ja pyyntöä sen siirtämisestä, on työnantaja velvollinen ottamaan huomioon myöhemminkin tehdyn ilmoituksen ja pyynnön. Edellytyksenä on, ettei työntekijä ole esteen päätyttyä aiheettomasti viivytellyt ilmoituksen tekemistä.

Jos työntekijä ennen lomansa alkamista toimittaa työnantajalle lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään, katsotaan tämä pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan, ellei työntekijä toisin ilmoita. Ilman mainitunlaista selvitystä tai nimenomaista pyyntöä työnantajalla ei ole velvollisuutta siirtää lomaa, vaikka työnantaja olisikin tietoinen työntekijän työkyvyttömyydestä.

Edellä mainituilla edellytyksillä työntekijällä on oikeus saada lomansa siirretyksi, jos loman alkaessa tiedetään, että hän lomansa aikana joutuu työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon.

Siirto koskee koko sitä lomaa tai loman osaa, joka oli määrätty pidettäväksi.

9.2. Työkyvyttömyys vuosiloman aikana

Työntekijällä on vuosilomalain mukaisesti oikeus siirtää vuosiloman ajankohtaan sijoittuvat sairauspäivät silloin, kun työntekijä on vuosilomansa aikana työkyvyttömyyden.

Työntekijän tulee ilman aiheetonta viivytystä pyytää lomapäivien siirtoa ja toimittaa pyydetessä lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Työkyvyttömyysajan päätyttyä vuosiloma jatkuu normaalisti ja siirrettäväksi pyydetty lomapäivät siirtyvät myöhemmin pidettäväksi.

Sairausajalta työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa TES 13 § mukaisesti.

9.3. Siirretyn vuosiloman antaminen

Siirretty kesäloma on annettava, mikäli mahdollista, lomakauden loppuun mennessä, kuitenkin viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos siirretyn loman ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken, loma on mahdollista siirtää seuraavan kalenterivuoden puolelle. Tällöin se on pidettävä ennen seuraavan lomakauden alkua.

Siirretty talviloma on annettava viimeistään sen kalenterivuoden loppuun mennessä, joka lähinnä seuraa lomaan oikeuttavan lomanmääräytymisvuoden päättymistä.

Mikäli loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä mainituissa aikarajoissa mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella.

10. Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

Vaihtoehtoisesti vuosilomapalkka voidaan maksaa myös yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä lomapalkan maksamista ennen loman alkamista.

1. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän loma-ajan päiväpalkka saadaan jakamalla lomalle lähtiessä voimassa oleva kuukausipalkka luvulla 25. Päiväpalkka kerrotaan ansaittujen lomapäivien määrällä.

Peruskuukausipalkan pohjalta laskettu vuosilomapalkka tasataan seuraavana palkanmaksupäivänä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaan lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen lisien ja sunnuntaityökorvausten summasta 9 % tai 11,5 % (työsuhteen jatkuttua vähintään vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä).

ESIMERKKI LOMAPALKAN LASKEMISESTA

Lomapalkan laskeminen

Kuukausipalkka loman alkaessa 1 900 € + lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät 800 € (11,5 %).

24 päivän kesäloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1\,900\text{ €} / 25 \times 24 = 1\,824\text{ €}$
 Lisien osuus $11,5\% \times 800\text{ €} = 92\text{ €}$
 Kesälomapalkka $1\,824\text{ €} + (92\text{ €} / 30 \times 24) = 1\,897,60\text{ €}$

6 päivän talviloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1\,900\text{ €} / 25 \times 6 = 456\text{ €}$
 Talvilomapalkka $456\text{ €} + (92\text{ €} / 30 \times 6) = 474,40\text{ €}$

2. Tuntipalkkaiset työntekijät

Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) ansiosta:

- 9 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
- 11,5 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden.

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

- a. työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätöystä maksettua korotusosaa) sekä
- b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:
 - sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
 - lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä
 - ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
 - erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta.
 - lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
 - työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärin-tarkastuksen ajalta.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän osalta laskennallista palkkaa lisätään sairaus- tai kuntoutusajalta jo maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 105 kalenteripäivän ajalta lomanmääräytymisvuodessa ja lomautusajalta enintään 42 kalenteripäivän ajalta lomautusta kohden.

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen kolmiviikkoistuntimäärän perusteella tai sen puuttuessa poissaolon alkamishetkeä edeltävän kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen työajan perusteella. Huomioon otetaan myös poissaoloaikana tapahtuneet palkankorotukset.

ESIMERKKI.

Osa-aikatyöntekijä, jonka tuntipalkka on 10 €, ja vähimmäistyöaika 50 t/3 vko
Lomaoikeus 2,5 pv x 12 kk

Lomanmääräytymisvuonna työstä maksettu palkka 8.000 €

Sairausajan palkkaa maksettu 4 viikon ajalta 670 €,
tämän lisäksi palkattomia sairauspäiviä 7 työpäivää.

Lomanmääräytymisvuoden ansio:

8 000 €

670 €

233 € (laskennallinen palkka 7:lle palkattomalle sairauspäivälle)

8 903 €

Lomapalkka $8\,903\text{ €} \times 11,5\% = 1\,023,85\text{ €}$

11. Vuosilomakorvaus

a. Vuosilomakorvaus työsuhteen kestäessä

Työntekijällä, joka sopimuksensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, ettei hänelle tästä syystä kerry täysiä lomanmääräytymiskuukausia, on oikeus lomapalkkaa vastaavaan lomakorvaukseen.

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, hänellä on oikeus saada vuosilomakorvaus viimeistään 30.9. mennessä.

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan ansaittuja lomapäiviä vastaava lomakorvaus.

b. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosilomapalkan sijasta vuosilomakorvaus.

Jos työntekijä niinä kuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia, eikä hän siltä ajalta ole saanut lomaa tai lomakorvausta, lasketaan nämä yhteen yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Työntekijälle, jolle ei ole kertynyt työsuhteen päättymishetkeen mennessä oikeutta vuosilomaan kummankaan vuosiloman ansaintasäännön perusteella, maksetaan lomakorvauksena 9 % työssäoloajan ansiosta (lukuun ottamatta yli- tai hätätyöstä maksettua korotusosaa).

Työsuhteen kestettyä vähintään yhden vuoden korvaus on 11,5 %.

12. Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä vuosilomista kirjanpitoa, jossa on oltava mm:

- vuosilomien ajankohdat ja pituudet
- lomien pituuden laskemisen perusteet kunkin työntekijän osalta, kuten lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä, työsuhteen kesto jne.
- vuosilomapalkkojen erittely, josta selviää peruskuukausipalkan lisäksi maksettavat lisät ja tuntipalkkaisten osalta myös mahdolliset ylityöt sekä mahdollisen ruokaedun korvaus ja lopullisen vuosilomapalkan tai lomakorvauksen suuruus.

18 § Lomaltapaluuraha

1. Maksamisedellytykset

Työntekijä on oikeutettu lomaltapaluurahaan:

- aloittaessaan loman ilmoitettuna tai sovittuna aikana ja
- palattuaan työhön heti loman päätyttyä sekä
- lomapalkasta ja lomakorvauksesta siirtyessään vanhuus-, työkyvyttömyys-, yksilölliselle varhais- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

Työhön palaamiseen rinnastetaan poissaolo, joka johtuu

- vuosilomalain 7 §:ssä mainitusta syystä
- työnantajan suostumuksesta
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta
- ylivoimaisesta esteestä (julkinen kulkuneuvo rikkoontunut)
- työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomista
- reservin harjoituksista tai ylimääräisestä palveluksesta
- sairaudesta tai tapaturmasta
- kunnallisesta luottamustehtävästä, josta ei ole lain mukaan oikeutta kieltäytyä
- viranomaisen sairauden leviämisen estämiseksi antamasta määräyksestä
- muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan poissaolosta huolimatta on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle tällaiselta päivältä palkkaa
- lomauttamisesta
- voimassa olevaan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisesta
- koulutusopimuksen mukaisesta poissaolosta

Riittävää on, jos edellä lueteltu syy on ollut olemassa sinä päivänä, joka olisi ollut lomaltapaluu päivä.

Loman päättymishetkellä opintovapaalla, vuorotteluvapaalla tai hoitovapaalla olevalle työntekijälle lomaltapaluuraha maksetaan hänen palattuaan työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin lain mukaisin perustein tehdyn muutoksen taikka työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

Asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta suorittamasta palanneelle lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.

Mikäli muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanotun työntekijän työsopimus päättyy vuosiloman aikana ja työntekijä on tästä syystä estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, on työntekijällä oikeus lomaltapaluurahaan pidetyn tai pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta.

2. Suuruus

Lomaltapaluuraha on 50 % työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta.

Lomaltapaluuraha lasketaan loma-ajan rahapalkasta ottaen mukaan mahdollinen rahana maksettava luontoisetu kuten ravintoetu. Muita loman aikana annettavia luontoisetuja ei oteta huomioon.

Työntekijän saadessa lomapalkkansa prosentuaalisena hänellä on oikeus lomaltapaluurahaan vain lomapäiviä vastaavalta osuudelta vuosilomapalkasta.

ESIMERKKI

35 tunnin ansainnassa olevan työntekijän työsuhde on alkanut 5.4. edellisenä vuonna. Kahtena kuukautena hän on työskennellyt alle 35 työtuntia. Työntekijän lomaoikeus on siten 10 x 2 eli 20 päivää. Lomanmääräytymisvuodelta maksettu palkka on 6.000 euroa. Lomapalkaksi muodostuu 9 % 6.000 eurosta eli 540 euroa.

Lomaltapaluuraha:

$$50\% \times 540\text{€} \times 20 \text{ (lomapäivien lukumäärä)} / 24 \text{ (lomapäivien enimmäismäärä)} \\ = 225\text{€}$$

3. Maksamisaika

Lomaltapaluuraha maksetaan loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Jos lomaltapaluurahan osittaminen lomia ositettaessa muodostuu vaikeaksi toteuttaa, voidaan lomaltapaluuraha maksaa yhdellä kertaa loman pääosan päättymisen jälkeen. Jos maksamisen edellytykset eivät kaikilta osin täyty, liikaa suoritettu lomaltapaluuraha vähennetään työntekijän palkkasaamisesta.

Työpaikkakohtaisesti TES 26 § mukaisesti lomaltapaluuraha voidaan sopia maksettavaksi muuna ajankohtana tai annettavaksi vastaavana palkallisena vapaa-aikana.

19 § Matkakustannukset

1. Matkakustannukset

Työntekijän joutuessa matkustamaan työnantajan määräyksestä, matkakustannukset korvataan vaihtoehtoisesti:

- yrityksen matkustussäännön mukaan tai sen puuttuessa
- verohallituksen päätöksen mukaan.

2. Yrityksen matkustussääntö

Yrityksen matkustussäännössä päivärahojen ja muiden matkakustannusten korvausten perusteet ja taso määräytyvät kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

Yrityksen matkustusohjesäännössä voidaan poiketa verohallituksen ohjeista seuraavissa tapauksissa:

1. Työntekijän tehdessä työmatkan alueellisesti rajatussa ja usean kunnan alueella toimivassa yrityksessä.

Muissa yrityksissä päivärahaa suoritetaan työmatkan suuntautuessa yrityksen toimipaikkakunnan, sen läheisen vaikutuspiirin tai työntekijän säännöllisen työtekemispaikan ulkopuolelle.

2. Työntekijän osallistuessa yrityksen tai yritysryhmittymän sisäiseen koulutukseen työnantajan maksaessa ateriointi- ym. kustannukset.

Toiselta paikkakunnalta tai yrityksen toimialueen ulkopuolelta koulutukseen matkustavalle maksetaan kuitenkin päiväraha matkustamiseen käytetyltä ajalta.

20 § Työpaikkaruokailu

Työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus ateriointiin, mikäli päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia. Mikäli työnantajalla on mahdollisuus järjestää ateriointi ja käytössään ateriointiin soveltuva tila, peritään työntekijältä aterioinnista enintään verotusarvon mukainen korvaus.

21 § Työasut

1. Ulkona tehtävässä työssä kun olosuhteet sitä edellyttävät työnantaja hankkii ja huoltaa työhön soveltuvan työasun. Sama koskee sisällä tehtävän huoltotyön edellyttämää suojavaatetta. Muutoin edellytyksenä työhön soveltuvan asun hankkimiselle ja sen huoltamiselle on, että työnantaja edellyttää yhtenäistä asua. Työasuun voivat kuulua esim. haalarit, jalkineet, käsineet ja häikäisysuojat/ajolasit. Asun käyttämisestä työajan ulkopuolella on sovittava työnantajan kanssa. Työasujen tulee olla henkilökohtaiset. Työsuhteiden lyhyiden perusteella voidaan tästä paikallisesti poiketa.

2. Työnantaja varaa työntekijöiden käyttöön pakolliset ajokypärät sekä tarvittavat aluspäähineet. Paikallisesti voidaan työnantajan ja työntekijän kesken sopia myös henkilökohtaisesta ajokypärästä.

Työvaatetuksesta, sen soveltuvuudesta ja käyttämisestä neuvotellaan työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

Työturvallisuuden kannalta tarpeelliset jalkineet (myös kesäjalkineet) ja muu liikkumiseen liittyvä työturvallisuus (liukuesteet) kuuluvat työpaikalla työsuojeluyhteistyön piiriin.

22 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Korvaukset ja työstä vapautusajat

Päälouottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan korvausta työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä 1.2.2020 lukien seuraavasti:

TYÖNTEKIJÄ- MÄÄRÄ	TYÖSTÄ VAPAUTUS- TUNTEJA / 3 VKOA	KORVAUS €/KK 1.2.2020 LUKIEN
25–50	6	74
51–70	9	74
71–90	12	74
91–110	14	74
111–150	20	74
151–200	25	74
201–300	38	109
301–400	50	138
yli 400	64	167

Taulukon mukaisesta työntekijämäärän alarajasta poiketen työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää enintään 3 tuntia vapautusaikaa kutakin kolmiviikkoisjaksoa kohden.

Työntekijämäärän ollessa enintään 24 voivat työnantaja ja luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu sopia mahdollisesta vapautuksesta ja korvauksesta paikallisesti.

2. Työntekijämäärän laskeminen

Työntekijämäärä lasketaan siten, että

- edellisen kalenterivuoden aikana tehdyt työtunnit (ilman lisä- tai ylityötunteja) jaetaan luvulla 12 ja
- näin saatu määrä jaetaan luvulla 172.

Näin saatu luku vastaa laskennallista keskimääräistä kokoaikatyöntekijöiden lukumäärää.

24 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut

Mikäli työntekijä antaa siihen valtuudet, perii työnantaja Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut työnantajan palkanmaksun yhteydessä, ja antaa vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.

25 § Kokoontuminen työpaikalla

Palvelualojen ammattiliiton alayhdistykset ja työpaikalla olevat osastot tai vastaavat voivat pitää työajan ulkopuolella kokouksia työsuhdekysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- kokouksen pitämisestä työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa sovitaan työnantajan kanssa 3 päivää etukäteen, jos mahdollista
- työnantaja osoittaa tarkoituksenmukaisen hallinnassaan olevan kokouspaikan
- järjestäjä vastaa järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä.

Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

26 § Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei ao. työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.
2. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
3. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassaolevaksi tai määräajaksi.

Toistaiseksi voimassaoleva sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa. Määräaikainen sopimus, joka on ollut voimassa yli 9 kuukautta, voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassaoleva sopimus. Sopimuksen, jolla on sinänsä työehtosopimusvaihtokutukset, päätyttyä noudatetaan alan työehtosopimuksen määräyksiä.

Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu joka tapauksessa sen loppuun.

TES 26 a § Väkivallan ehkäisy

1. Arviointi

Työnantajan työturvallisuuslain mukaiseen vaaran arviointiin tulee sisällyttää myös työpaikkaan kohdistuvan väkivallan uhan arviointi.

Arvioinnissa huomioidaan erityisesti

- työskentely yksin, varsinkin ilta- ja yöaikaan
- työpaikkaan kohdistuneet ja työpaikan lähiympäristössä sattuneet väkivaltatapaukset
- rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely.

Mikäli arvioinnin perusteella todetaan väkivallan uhan olevan ilmeinen, tulee työnantajan järjestää työ ja työolosuhteet siten, että uhkaa voidaan torjua tai vähentää.

2. Torjunta ja jälkihoito

Väkivallan uhkaa tulee torjua huolehtimalla ainakin seuraavista toimenpiteistä:

- laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltilanteen varalle
- antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin
- suunnittelemalla työpisteet rakenteellisesti turvallisiksi
- huomioimalla väkivallan uhka työvoiman mitoituksessa sekä työvuoro- ja työaikasunnittelussa
- varmistamalla yhteydenaanti poliisiin tai vartiointiliikkeeseen, esimerkiksi puhelimella.

Työnantajan tulee järjestää väkivalta- tai väkivallan uhkatilanteeseen joutuneelle jälkihoitoa esim. työterveyshuollon kautta.

26 b § Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen voi lisätä myös työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin rakentamiseen osallistuu koko työyhteisö.

Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut ovat oleellinen osa työhyvinvoinnin edistämistä. Kehityskeskusteluissa käsitellään työntekijän työuraa ja työssäjaksamista fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kannalta työntekijän yksilölliset piirteet huomioiden. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen mahdollisia vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin.

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen
- johtamisen ja esimiestyön merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä
- työaikajärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun merkitys jaksamiselle
- yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen
- vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen tarjoamat mahdollisuudet
- mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon
- työterveyshuollon tarjoamat palvelut
- fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen
- terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille.

Tarkempia ohjeita työhyvinvointiohjelman laatimiseksi löytyy liittojen nettisivuilta (www.mara.fi ja www.pam.fi).

26 c § Työajan enimmäismäärän laskeminen

Työaikalain (1.1.2020) 18 § mukaisen tarkastelujakson pituus on 12 kuukautta.

27 § Työtaistelutoimenpiteet

Kaikki toimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen ovat kielletyt.

28 § Neuvottelujärjestys

Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijöiden kesken luottamusmiessopimuksen soveltamispyytäkirjan mukaisesti.

Asian jäädessä erimieliseksi suositellaan laadittavaksi kahtena kappaaleena erimielisyysmuistio (LIITE).

Paikallisten osapuolten on siirrettävä erimieliseksi jäänyt asia liittojen ratkaistavaksi.

Paikalliset neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityspäivästä ja liittoneuvottelut viimeistään kahden viikon kuluessa.

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

29 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Sopimus on voimassa 31.10.2021 asti, ellei sopimus allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti pääty ilman irtisanomista 31.10.2020.

2. Sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä.

3. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset. Muutoin irtisanominen on mitätön.

4. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

Helsingissä 19. päivänä joulukuuta 2019

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Ohjelmapalvelualan työehtosopimuksen käyttöönotto yrityksissä

Yrityksessä käytössä olevan palkkausjärjestelmän ja uuden työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän yhteensovittamisessa työehtosopimusosapuolet ovat todenneet ongelmia, mitkä johtuvat mm. käytössä olevista erilaisista palkkaustavoista, työaikakorvauksista, kulukorvauksista, lomakorvauksista ja niiden perusteista.

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Yrityksen maksamien palkkojen, työaikakorvausten sekä lomapalkkojen ja -korvausten tulee kokonaisuutena vastata vähintään työehtosopimuksen vähimmäistasoa.
2. Työehtosopimuksen käyttöönotto ei saa johtaa työsuhteissa nyt voimassa olevan kokonaisansiotason laskuun edellyttäen työajan pysymistä vastaavansuuruisena. Kokonaisansiotasoon lasketaan palkka varsinaiselta työajalta, työaikakorvaukset ja loma-ajan palkat sekä korvaukset.

Helsingissä 6. päivänä marraskuuta 2013

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Työntekijöiden vaativuusryhmittely

A AVUSTAVA	B TAVANOMAINEN	C VAATIVA
Tehtävä muodostuu avustavista tehtävistä. Tarvittavat tiedot ja taidot opittavissa lyhyt-aikaisella opastuksella. Työ suoritetaan selvien työmääräysten ja työ-rutiinien mukaisesti. Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.	Tehtävä on alan tyyppilinen ammattitehtävä. Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai ammattikokemukseen. Työ on luonteeltaan itsenäistä.	Tehtävään sisältyy vastuu osa-alueesta tai -toiminnasta. Tehtävä edellyttää tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai hyvään ammattikokemukseen.

Ohje vaativuusryhmiin sijoittamisesta

Apuopas 70 % A:n alarajasta

- yleensä alaikäinen tai opiskelija

A

Nuorempi safariopas, jolla alle vuoden työkokemus

A-B

Vanhempi safariopas, jolla alle 3 v:n työkokemus

Kenttähenkilöstö, jolla alle 3 v:n työkokemus

Toimihenkilö, jolla alle 3 v:n työkokemus

B

Vanhempi safariopas, jolla yli 3 v:n työkokemus sekä itsenäistä vastuuta

Kenttähenkilöstö, jolla yli 3 v:n työkokemus ja itsenäinen vastuu huolto-toimissa tai asiakaspalvelussa

Toimihenkilö, jolla yli 3 v:n työkokemus tai alan ammattikoulutus sekä 2 v:n työkokemus

C

Johtava safariopas, jolla vastuu isoista ryhmistä tai ohjelmakokonaisuuksista. Toimihenkilö, jolla yli 3:n vuoden työkokemus ja itsenäinen vastuu tuotannossa, myynnissä tai operoinnissa sekä niiden suunnittelussa ja hinnoittelussa

Taulukkopalkat 1.2.2020

Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,0 prosentilla.

Taulukkopalkat 1.2.2020

	LÄHTÖTASO	YLI 3 V.	YLI 7 V.
A	1536 (8,93)	1748 (10,16)	1854 (10,78)
B	1854 (10,78)	1963 (11,41)	2069 (12,03)
C	2069 (12,03)	2179 (12,67)	2284 (13,28)

Olosuhdelisät 1.2.2020

Myöhäisen työajan lisä (20-06)

1,00 € / tunti

PÖYTÄKIRJA OHJELMAPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA

Aika 19.12.2019

Paikka Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimisto

Läsnä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n sekä
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat

1 § Sopimuskausi

Sopimus on voimassa 1.11.2019–31.10.2021.

2 § Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2020

A. Palkkaratkaisu paikallisesti sopien

1. Ratkaisussa huomioitavat seikat

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon mm. yrityksen tai työpaikan talous-, kysyntä- ja työllisyystilanne sekä työvoiman saatavuus. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan ja sen henkilöstön tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu.

Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

2. Ratkaisussa sovittavat asiat

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus.

Paikallisen palkkaratkaisun mukaiset korotukset tulee toteuttaa viimeistään 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Palkkaratkaisu voidaan sopia toteutettavaksi erilaisena eri vaativuusryhmien ja/tai kokemusvuosien mukaan.

Siltä osin kun paikallisesti sovittava palkankorotuserä ylittää jäljempänä mainitun yleiskorotuksen määrän, tulee siitä muodostaa palkanluontoinen henkilökohtainen lisä, jota tulee palkkahallinnossa käsitellä niin, ettei se työsuhteen kestäessä häviä tai supistu esimerkiksi taulukkopalkan noustessa tai työntekijän siirtyessä seuraavan palvelusvuosiportaan tai vaativamman palkkaryhmän mukaisiin tehtäviin.

Lisää käsitellään osana peruspalkkaa esimerkiksi vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa, prosentuaalisia työaikakorvauksia tai palkankorotuksia laskettaessa.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan tulee palkkaratkaisun jälkeen olla kuitenkin vähintään 1.2.2020 voimaan tulevan taulukkopalkan suuruisen.

3. Paikallisen palkkaratkaisun osapuolet

Sopijaosapuolena ovat työnantaja tai työnantajan edustaja sekä luottamusmies. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevia työntekijöitä.

4. Henkilöstön edustajalle annettavat tiedot

Palkkaratkaisusta sopimiseksi henkilöstön edustajalle tulee antaa tiedot

- tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta, asemasta ja kehitysnäköymistä
- edellisen kauden työntekijämäärä ja työtunnit vaativuusryhmittäin ja vuosiportaittain
- säännöllisen työajan keskiansiot ilman lisiä vaativuusryhmittäin ja vuosiportaittain
- sekä muut mahdolliset paikallisen neuvottelun edellyttämät tiedot.

Jos kyseisessä ryhmässä on alle viisi henkilöä, tulee tämän ryhmän palkkatiedot kuitenkin yhdistää lähinnä seuraavaan vaativuusryhmään tai vuosiportaaseen.

Yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ovat salassa pidettäviä, eikä palkkatietoja tule ilmaista myöskään luottamusmiehelle.

5. Neuvottelu aika

Paikallinen sopimus palkkaratkaisusta tulee tehdä viimeistään 15.2.2020 mennessä. Sopimus tehdään kirjallisena ja sen allekirjoittavat luottamusmies sekä työnantajan edustaja.

B. Palkkaratkaisu, ellei paikallista sopimusta tehdä

Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta (tai paikallisesta palkkaratkaisusta ei luottamusmiehen puuttuessa ole mahdollista neuvotella) 15.2.2020 mennessä, toteutetaan palkankorotus 1.2.2020 lukien yleiskorotuksen ja paikallisesti jaettavan erän yhdistelmänä seuraavasti:

Palkantarkistuksen kokonaismäärä määräytyy Palvelualojen ammattiliitto ry:n ja Kaupan liitto ry:n välillä vuonna 2020 solmittavan kaupan alan työehtosopimuksen työehtosopimusratkaisun 12 kuukautta vastaavan kustannusvaikutuksen mukaisena ottaen huomioon vertailtavina olevien sopimuskausien pituudet ja palkantarkistusajankohdat ja rakenteellisten muutosten vaikutus. Liitot toteavat tällä perusteella toteutettavan palkankorotuksen määrän. Korotusta vähentävänä huomioidaan uudesta myöhäisen työajan lisästä aiheutuva kustannusvaikutus.

Edellä mainitusta palkankorotuksesta vähintään 2/3 toteutetaan yleiskorotuksena ja enintään 1/3 jaetaan paikallisesti liittojen yhteisesti sopiman ohjeistuksen perusteella.

Siltä osin kun näin muodostetun henkilökohtaisen palkankorotuksen määrä mahdollisesti ylittää edellä mainitun korotuksen kokonaismäärän, tulee siitä muodostaa palkanluontoinen henkilökohtainen lisä, jota tulee palkkahallinnossa käsitellä niin, ettei se työsuhteen kestäessä häviä tai supistu esimerkiksi taulukkopalkan noustessa tai työntekijän siirtyessä seuraavan palvelusvuosiportaan tai vaativamman palkkaryhmän mukaisiin tehtäviin.

C. Taulukkopalkat ja työaikalisät

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2020 lukien edellä mainitun B-kohdan korotuksen kokonaismäärän mukaisesti.

Työehtosopimuksessa mainittuja euro- tai senttimääräisiä lisiä ja korvauksia sekä pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia korotetaan 1.2.2020 lukien vastaavasti.

3 § Sopimuskauden toisen vuoden palkkaratkaisu

Sopimuskauden toisen vuoden palkkaratkaisun sisällöstä, toteutustavasta ja ajankohdasta neuvotellaan liittojen välillä erikseen. Mikäli palkkaratkaisusta ei päästä liittojen kesken sopimukseen 23.10.2020 mennessä, päättyy työehtosopimuksen voimassaolo ilman irtisanomista 31.10.2020.

4 § Tekstimuutokset

Osapuolet ovat sopineet liitteiden 1. ja 2. mukaisista tekstimuutoksista.

5 § Työryhmät

Osapuolet ovat sopineet seuraavista alla mainituista työryhmistä:

1. Osapuolet perustavat työryhmän arvioimaan kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajan pidentämistä koskevia määräyksiä. Työryhmän on otettava huomioon työmarkkinoilla mahdollisesti tapahtuvat muutokset työajan pidennyksen osalta. Työryhmä valmistelee mahdolliset vastaavat muutokset siten, että ne voidaan toteuttaa 1.1.2021 alkaen.

2. Osapuolet perustavat työryhmän selvittämään 1.1.2020 voimaan tulevan työaikalaain vaikutuksia.

3. Osapuolet sopivat konserniluottamusmieskokeilusta sopimuskauden ajaksi.

Helsingissä 19. joulukuuta 2019

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Erimielisyysmuistion malli

Muistio työehtosopimuksen tulkintaa / työsuhteesta johtuvaa riitaa koskevasta neuvottelusta	
Yritys	Nimi Osoite ja puhelinnumero
Toimipaikka	Toimipaikka Osoite ja puhelinnumero
Aika	
Osallistujat	Työnantajan edustajat Työntekijöiden edustajat
1 § Erimieleisyyden syy	
2 § Työnantajan selitys	
3 § Työntekijän selitys	
4 § Sovittiin, että	
5 § Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, joista toisen työnantajapuoli toimittaa Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRalle ja toisen työntekijäpuoli toimittaa Palvelualojen ammattiliitolle.	
Paikka ja päivämäärä	
Allekirjoitukset	Työnantaja tai hänen edustajansa Työntekijän edustaja
Huom! Jos lomakkeen tila ei riitä, selvityksiin voi käyttää erillisiä liitteitä	

TYÖSOPIMUS Ohjelmanpalvelualan työntekijät

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä yllämainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin:	
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä	
	Työsopimus on voimassa <input type="checkbox"/> Toistaiseksi <input type="checkbox"/> Määräajan _____ saakka Määräaikaisen työsuhteen peruste <input type="checkbox"/> Kausiluonteisuus <input type="checkbox"/> Työntekijän oma pyyntö <input type="checkbox"/> Sijaisuus <input type="checkbox"/> Harjoittelu <input type="checkbox"/> Muu: _____	
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien enintään 6 kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla kuusi kuukautta, kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeajan pituus: _____ Koeajan viimeinen päivä: _____	
4. LÄHIN ESIMIES		
5. TYÖAIKA SEKÄ LISÄ- JA YLITYÖ	<input type="checkbox"/> Kokoaikainen 120 t / 3 vko (kuukausipalkka) <input type="checkbox"/> Osa-aikainen, työaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka) <input type="checkbox"/> Muu: _____	
	Lisä- ja ylityön teettämisessä ja korvaamisessa noudatetaan lain ja työehtosopimuksen määräyksiä.	
6. TYÖTEHTÄVÄ		
7. PALKKAUS	Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti: Vaativuusryhmä: _____ Palkan määrä (€/kk/t): _____ Työsuhteen alkaessa kokemuslisään oikeuttavaa aikaa _____ vuotta _____ kuukautta	
8. NOUDATETTAVA TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin palkka- ja muiden työehtojen osalta voimassa olevia lakeja sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä tehtyä ohjelmanpalvelualan työehtosopimusta siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista.	
9. MUUT EHDOT		
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

Selvitys: Työsopimuslain 2:4 mukaisesti työnantaja ilmoittaa työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavaa: Työnantaja määrittelee kulloisenkin työntekopaikan seuraavissa puitteissa (esim. yrityksen tietty toimipaikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työnsuorittamisalue/-alueet):

TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖÖNOTTOA KOSKEVA SOPIMUS

Ohjelmopalvelualan työntekijät

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Luottamusmies / henkilöstön valitsema Palveluajon ammattiliiton jäsen	
	Osapuolet sopivat ohjelmopalvelualan työehtosopimuksen 9 § b. kohdan mukaisen vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotosta.	
2. TASOITTUMIS- KAUSI	Tasoittumiskauden pituus on _____ viikkoa / kuukautta (enintään yksi vuosi) Ensimmäinen tasoittumiskausi alkaa _____ . _____ 202__	
3. VOIMASSA- OLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajan päättyessä meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
4. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen luottamusmiehelle / henkilöstön valitsemalle Palveluajon ammattiliiton jäsenelle. Muun kuin luottamusmiehen tekemä sopimus on toimitettava Palveluajon ammattiliitto PAM ry:lle sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:lle tiedoksi..	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Luottamusmiehen / henkilöstön valitsemman Palveluajon ammattiliiton jäsenen allekirjoitus

TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVA SOPIMUS

Ohjelmanpalvelualan työntekijät

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Osapuolet sopivat siitä, että työntekijän työsuhteessa noudatetaan ohjelmanpalvelualan työehtosopimuksen 9 § b. kohdan mukaista vuosityöaikajärjestelmää. Järjestelmän käyttöönotosta on sovittu luottamusmiehen / henkilöstön valitseman Palveluajon ammattiliittoon kuuluvan työntekijän kanssa _____, 202__	
2. TASOITUMIS- KAUSI	Työsuhteessa noudatettavan tasoittumiskauden pituudeksi sovitaan _____ viikkoa, jonka kuluessa työaika tasoittuu keskimäärin 120 tuntiin / 3 viikkoa. Ensimmäinen järjestelmän mukainen tasoittumiskausi alkaa _____, 202__	
3. ENIMMÄIS- TUNTIMÄÄRÄ	Tasoittumiskauden aikana yhden yksittäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimääräksi sovitaan _____ tuntia / 3 viikkoa	
4. TYÖAIKAPANK- KIIN TALLETETTA- VAT RAHAERÄT	Seuraavat rahaerät muutetaan tunneiksi ja annetaan työntekijälle tasoitusvapaina: <input type="checkbox"/> Sunnuntaityökorvaus <input type="checkbox"/> Ylityön korotusosa <input type="checkbox"/> Z-päiväkorvaus <input type="checkbox"/> Lisätyökorvaus <input type="checkbox"/> Ylityön perustuntipalkka <input type="checkbox"/> Muu: _____ <input type="checkbox"/> Lomaltapaluu-rahana kokonaan/puolet	
5. TASOITUSVAPA- IDEN JA Z-PÄIVIEN AJANKOHTA	Työaikapankkiin kertyvät tasoitusvapaat ja Z-vapaat annetaan työntekijälle mikäli mahdollista _____ ja _____ välisenä aikana.	
6. VOIMASSAOLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päätyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
7. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus